



PERCEÇÕES DE JUSTIÇA: REFLEXÃO SOBRE DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR PERCEPTION OF JUSTICE: REFLEXION ABOUT HIGHER EDUCATION TEACHER

Sara Cristina Martins Lopes Borges

Professora Auxiliar (Equiparada) Instituto Superior Miguel Torga.
Instituto Superior Miguel Torga. Largo da Cruz de Celas, nº1 3000-032 Coimbra - Portugal
Tel: (+351) 239 488 030 / 966372241. saralopesborges@ismt.pt

Fecha de recepción: 18 de Marzo de 2014

Fecha de admisión: 30 de Marzo de 2014

ABSTRAT

An analysis was conducted on the subject of the inverse association between perceptions of justice, job satisfaction and its association with seniority, type of institution and employment contract. Included were teachers, either under contract or lecturing at Instituto Superior Miguel Torga (ISMT) and at Escola Superior de Tecnologias da Saúde de Coimbra (ESTES). The instruments used were: *Teacher Job Satisfaction Questionnaire* (TJSQ), *Questionnaire of Teachers' perceptions of Justice in Higher Education* (QPJ) and a Socio-Demographic Questionnaire.

From those surveyed, 48 of the 81 teachers (59.3 %) are female and 33 (40.7 %) belong to the male gender. From those with a higher participation rate 58% hold a Masters degree, 66 % have an employment contract and 28.3 % began their teaching activity in the last five years. A conclusion was reached testifying the existence of highly significant correlations between QPJ and TJSQ. The relation between QPJ and TJSQ has shown that the different factors that make up the QPJ scale and factors 1 and 2 of the TJSQ reach statistical significance, and all of the factors of QPJ reach highly significant correlations with factors 3, 4 and 5 of the TJSQ scale.

ISMT shows higher average values when compared to ESTES in all QPJ factors, exhibiting no significant differences. Regarding the number of years at work, ESTES teachers who have worked fewer years have higher averages than those who have worked for longer periods, and at ISMT the lowest average values belong to those who have worked for more years. Teachers working under service providing contracts show higher average values related to their perception of justice in the different factors, in view of this, significant differences between ISMT teachers with an employment contract and a contract to provide services are exhibited in factors 1 and 4 of the QPJ.

Key words: perception of justice, higher education teacher



RESUMO

Analisamos uma associação inversa entre as percepções de justiça e as dimensões da satisfação profissional e a sua relação com a antiguidade, tipo de instituição e contrato de trabalho. Incluímos os docentes, contratados e em exercício de funções do Instituto Superior Miguel Torga (ISMT) e da Escola Superior de Tecnologias da Saúde de Coimbra (ESTES). Os instrumentos utilizados foram o Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ), o Questionário de Percepções de Justiça dos Professores do Ensino Superior (QPJ) e um Questionário Sociodemográfico.

Dos 81 docentes 48 (59,3%) são do sexo feminino e 33 (40,7%) são do sexo masculino. Quanto aos mais participativos 58% são mestres, 66% têm contrato de trabalho e 28,3% iniciaram a sua atividade docente nos últimos cinco anos. Concluímos a existência de correlações altamente significantes entre os fatores do QPJ e os do TJSQ o que permitiu verificar que os fatores que compõem a escala do QPJ e o fator 1, 2 da TJSQ atingem significância estatística e os fatores do QPJ correlações altamente significantes com o fator 3, 4 e 5 da TJSQ.

O ISMT apresenta médias mais elevadas que a ESTES em todos os fatores do QPJ não havendo diferenças significativas. Em relação aos anos de trabalho os docentes da ESTES que trabalham há menos anos apresentam médias mais elevadas que os que trabalham há mais e no ISMT as médias mais baixas são dos que trabalham há mais anos. No contrato de trabalho os docentes em regime de prestação de serviço apresentam nos diferentes fatores médias de percepção de justiça mais elevadas pelo que há diferenças significativas entre os docentes do ISMT com contrato de trabalho e com contrato de prestação de serviços ao nível do fator 1 e 4 do QPJ.

Palavras-chave: percepções de justiça, docentes de ensino superior

ANTECEDENTES

O conceito de justiça organizacional relaciona-se com as Percepções de Justiça (PJ) existentes nas relações entre trabalhadores e organizações. A justiça organizacional preocupa-se em demonstrar o papel crucial que valores, atitudes e sentimentos sobre o que é justo ou injusto têm nas ações humanas. As PJ ocorrem quando as pessoas comparam os resultados que lhes cabem com determinados padrões de referência; é no decurso desse processo avaliativo que ponderam os seus contributos com os de outras pessoas.

O constructo em análise engloba duas dimensões: justiça distributiva (conteúdo das distribuições, aspetos como salário, desempenho, sanções disciplinares, promoções, aceitação/rejeição dos candidatos à justiça dos resultados alcançados) e, justiça processual (justiça dos procedimentos adotados para determinar as distribuições como os usados nos acréscimos salariais, processos disciplinares, sistemas de avaliação de desempenho, processos de recrutamento e seleção). O primeiro tem suscitado mais interesse por se associar à satisfação e aos resultados de determinada decisão. Focaliza-se no conteúdo, na justiça dos fins alcançados ou obtidos, na justiça das distribuições de recursos positivos ou negativos. O segundo está associado às avaliações ao sistema organizacional uma vez que as pessoas formam as suas PJ a partir de determinados critérios ou regras procedimentais adotadas para o estabelecimento de uma dada distribuição. Esta dimensão centra-se no processo, isto é, na justiça dos meios ou procedimentos usados para alcançar os fins de modo a permitir focalizar-se nos meios de resolução dos conflitos ou dos processos de tomada de decisão quanto à repartição de recursos entre os membros envolvidos.

A justiça interacional foca-se na qualidade do tratamento interpessoal; este reflete a qualidade da interação dos sujeitos com os decisores. Manifesta-se quando um decisor age com dignidade e respeito, oferece justificações aos indivíduos implicados bem como é sensível às necessidades ou considera os direitos. A consideração pelos direitos, sensibilidade às necessidades, respeito pela dignidade individual, relacionamento honesto e verdadeiro, explicação adequada das decisões, auscultação da opinião, consistência e imparcialidade são alguns dos fatores sobre os quais se pode traçar a fronteira que distingue a sensibilidade social da justificação informacional.

Na justiça organizacional aplicada ao meio docente os dados sugerem que os professores distinguem cinco facetas da justiça: distributiva das recompensas, distributiva das tarefas, procedimental, interpessoal e informacional bem como apresentam elementos empíricos reveladores de que a consideração separada das facetas interpessoal e informacional incrementa o poder explicativo do comprometimento afetivo dos professores.



Prevê-se que os docentes sejam sensíveis à justiça que os rodeia quando perfilham perceções positivas de justiça; facilmente os professores se sentem mais comprometidos, adotam mais comportamentos de cidadania docente, adquirem sentimentos mais positivos de confiança, se sintam mais satisfeitos do que quando perfilham PJ negativas.

Constata-se que a entidade que distribui as recompensas é a mesma que distribui as tarefas pelo que os professores distinguem duas vertentes de justiça distributiva: distribuição das tarefas e distribuição das recompensas salariais. Constata-se que a entidade que distribui o trabalho docente não tem correspondente controlo sobre as recompensas, ou seja, a estrutura salarial está dependente de fatores legais, estatutários e políticos que ultrapassam as fronteiras de possibilidade de atuação da instituição empregadora.

No âmbito das interações superior-subordinado, verificamos que a atividade docente é executada com uma dose assinalável de independência em relação ao que acontece noutros tipos de organizações. Este aspeto torna-se mais visível quando se tem em consideração com a influência exercida pelo supervisor nos processos de avaliação de desempenho, decisões de promoção, incrementos salariais e controlo das atividades dos seus subordinados-processos uma vez que estes não têm idêntica configuração na atividade dos professores que reportam a vários tipos de superiores (plano administrativo, científico, pedagógico). Por outro lado, a relativa independência no exercício da atividade docente pode induzir os professores a uma secundarização da sensibilidade social recebida dos seus superiores. No entanto, este aspeto não impede que se reaja ao facto de serem ou não chamados a participar nas decisões que lhes dizem respeito, isto é, parece haver razões para presumir que os professores distinguem as facetas informacional e social da justiça interaccional, e reagem diferentemente a cada uma delas.

Finalmente, muitos procedimentos adotados (distribuição de funções, promoções e mecanismos de recrutamento e seleção) nas instituições de ensino resultam de imperativos legais e estatutários com origem externa. Constata-se a existência de uma série de procedimentos que são de origem interna provenientes de políticas e práticas da própria organização o que faz com que nas organizações as autoridades tenham tido capacidade para os realizar e os modificar. Quanto à adoção de procedimentos de origem externa as instituições de ensino são impelidas a adotá-los pelo que fogem ao seu controlo o que permite que se distingam as facetas procedimental e interaccional da justiça. Por tudo isto, há razões para presumir que o contexto das instituições de ensino são diferentes do encontrado noutras organizações industriais ou de serviços dado que é possível que os fatores subjacentes às PJ sejam distintos e a estrutura dimensional tenha particularidades específicas.

OBJETIVOS

O presente estudo visa avaliar as PJ em docentes de uma instituição de ensino superior universitário privado, o Instituto Superior Miguel Torga (ISMT) e de uma instituição do ensino superior politécnico, a Escola Superior de Tecnologias da Saúde de Coimbra (ESTES) considerando as dimensões das PJ, dimensões da satisfação, antiguidade, tipo de instituição e contrato de trabalho.

PARTICIPANTES

Do universo de 254 docentes consideramos elegíveis para participar 188 docentes dos quais 81 devolverem os instrumentos. A amostra é maioritariamente do sexo feminino (59,3%), com idades compreendidas entre os 30-45 anos (54,3%). Casados e/ou vivem em união de facto (69,9%) com filhos (75,3%). Quanto à situação académica dos docentes 58,0% são mestres, 24,6% licenciados e 17,2% doutorados. Ao nível da situação contratual um número considerável de docentes têm contrato de trabalho, estão em exclusividade e não desejam ver os seus contratos de trabalho alterados; os docentes em prestação de serviço desejam ver alterada a sua situação contratual.

MÉTODO

Estudo, do tipo de corte transversal, enquadra-se no âmbito da pesquisa mais vasta no âmbito do DEA apresentado à UNEX.



Os professores afastados para outras atividades, com atestado médico, substitutos, orientadores e a autora foram excluídos e foram considerados docentes, contratados e em exercício de funções, no ano letivo correspondente à recolha dos dados. A população-alvo recebeu os instrumentos, instruções e carta que solicitava colaboração e explicava os objetivos do estudo. Depois da autorização dos autores dos instrumentos e das instituições de ensino realizámos o estudo preliminar e o *test retest*.

Os instrumentos administrados foram: Questionário Sociodemográfico (QS) elaborado por nós; Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ) validado por Seco (2000) e Questionário de PJ dos Professores do Ensino Superior (QPJ) validado por Rego (2001).

O TJSQ é uma escala tipo Lickert, com 70 itens (35 de formulação positiva e 35 com formulação negativa) e com 5 fatores: Fator 1 (natureza do próprio trabalho), Fator 2 (recompensas pessoais), Fator 3 (condições materiais de trabalho), Fator 4 (relação com os colegas) e Fator 5 (relações com os órgãos de gestão). O QPJ permite verificar os quatro fatores emergentes: Fator 1 (justiça interaccional – justiça interpessoal e justiça informacional); Fator 2 (justiça distributiva de recompensas), Fator 3 (justiça procedimental) e Fator 4 (justiça na distribuição das tarefas).

RESULTADOS

H1: Existe relação positiva entre as PJ e a satisfação profissional.

Verificámos que o fator 1 da TJSQ e os fatores da QPJ atingem significância estatística; as correlações são positivas, situam-se na ordem dos 0,4. O fator 2 apresenta níveis de significância inferiores a 0,05 quando correlacionado com os fatores 1, 2, 3 e 4 levando-nos a concluir sobre a existência de correlação. Na correlação entre fator 1 da TJSQ e fator 5 do QPJ o nível de significância ou probabilidade associada ao teste é 0,074, valor superior a 0,05, correlação fraca entre as variáveis não é estatisticamente significativa. No fator 3, 4 e 5 do TJSQ as correlações são altamente significantes (0,000) com todos os fatores do QPJ.

Tabela 1 - Correlação entre os fatores da TJSQ e QPJ

Total (ESTES+ ISMT)		Justiça Interaccional	Justiça Interpessoal	Justiça Informacional	Justiça Distributiva	Justiça Procedimental	Justiça Distribuição das Tarefas
Natureza do próprio trabalho	Pearson Correlation	0,372(**)	0,362(**)	0,380(**)	0,346(**)	0,360(**)	0,373(**)
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,001	0,000	0,002	0,001	0,001
Recompensas pessoais	Pearson Correlation	0,260(*)	0,259(*)	0,250(*)	0,664(**)	0,429(**)	0,201
	Sig. (2-tailed)	0,020	0,020	0,026	0,000	0,000	0,074
Condições materiais de trabalho	Pearson Correlation	0,450(**)	0,443(**)	0,447(**)	0,500(**)	0,506(**)	0,430(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Relação com os colegas	Pearson Correlation	0,693(**)	0,684(**)	0,681(**)	0,447(**)	0,492(**)	0,527(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Relações com os órgãos de gestão	Pearson Correlation	0,683(**)	0,686(**)	0,635(**)	0,622(**)	0,694(**)	0,501(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N		80	80	80	80	80	80

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

H2: O grupo que exerce a sua atividade profissional no ISMT e o grupo da ESTES não apresentem diferenças em termos de PJ.

A tabela 2 apresenta médias e desvios padrão das PJ para o ISMT e para a ESTES. O ISMT apresenta médias mais elevadas que a ESTES nos fatores: 1 com 4,1851, 4,2305, 4,0339; 2 com 3,5815; 3 com 3,6102 e 4 com 4,1610.



Tabela 2 - Comparação entre Médias e Desvios Padrão do QPJ

ESTES/ISMT	Instituição	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Justiça Interaccional	ESTES	21	3,9634	1,14655	0,25020
	ISMT	59	4,1851	1,08166	0,14082
Justiça Interpessoal	ESTES	21	3,9571	1,12275	0,24500
	ISMT	59	4,2305	1,08790	0,14163
Justiça Informacional	ESTES	21	3,9841	1,25378	0,27360
	ISMT	59	4,0339	1,13748	0,14809
Justiça Distributiva	ESTES	21	3,1722	1,07580	0,23476
	ISMT	59	3,5815	0,96112	0,12513
Justiça Procedimental	ESTES	21	3,2857	0,80812	0,17635
	ISMT	59	3,6102	1,02325	0,13322
Justiça da Distribuição das Tarefas	ESTES	21	4,0873	0,98970	0,21597
	ISMT	59	4,1610	0,91652	0,11932

Na tabela 3, não existem diferenças significativas entre os docentes do ISMT e da ESTES no que concerne ao QPJ.

Tabela 3 - t de student para grupos independentes

Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
							Lower	Upper	
Justiça Interaccional	0,014	-0,794	78	0,429	-0,22177	0,27917	-0,77756	0,33402	
		-0,772	33,519	0,445	-0,22177	0,28710	-0,80554	0,36201	
Justiça Interpessoal	0,025	-0,981	78	0,330	-0,27337	0,27874	-0,82829	0,28156	
		-0,966	34,281	0,341	-0,27337	0,28300	-0,84831	0,30158	
Justiça Informacional	0,273	-0,168	78	0,867	-0,04977	0,29689	-0,64084	0,54130	
		-0,160	32,474	0,874	-0,04977	0,31110	-0,68310	0,583556	
Justiça Distributiva	0,246	-1,624	78	0,108	-0,40933	0,25202	-0,91105	0,09240	
		-1,539	32,085	0,134	-0,40933	0,26602	-0,95114	0,13249	
Justiça Procedimental	2,436	-1,313	78	0,193	-0,32446	0,24715	-0,81649	0,16758	
		-1,468	44,358	0,149	-0,32446	0,22101	-0,76977	0,12086	
Justiça da Distribuição das Tarefas	0,005	-0,310	78	0,757	-0,07372	0,23780	-0,54713	0,39970	
		-0,229	33,013	0,767	-0,07372	0,24674	-0,57570	0,42827	

H3: Existem diferenças entre o grupo de docentes que exercem a sua atividade profissional há mais anos na instituição e o grupo de docentes que exercem há menos.

Procedemos à dicotimização da variável “exercício da atividade profissional”: docentes que exercem atividade profissional há mais anos e docentes que exercem há menos. Na ESTES a partição da variável “anos de trabalho na instituição” efetuou-se, de acordo com o sete anos (valor da mediana). Os docentes que trabalham há menos de sete anos apresentam médias mais elevadas que os que trabalham há mais de oito anos na ESTES.



Tabela 4 - Médias e Desvios Padrão das Percepções de Justiça dos docentes da ESTES por tempo de trabalho

Instituição	Anos de trabalho na instituição (Binned)	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ESTES	Justiça <= 7	11	4,0490	1,17784	0,35513
	Interaccional 8+	10	3,8692	1,16662	0,36892
	Justiça <= 7	11	4,0545	1,15444	0,34808
	Interpessoal 8+	10	3,8500	1,13847	0,36002
	Justiça <= 7	11	4,0303	1,27762	0,38522
	Informacional 8+	10	3,9333	1,29386	0,40915
	Justiça <= 7	11	3,2727	1,31598	0,39678
	Distributiva 8+	10	3,0615	0,78848	0,24934
	Justiça <= 7	11	3,2987	0,93559	0,28209
	Procedimental 8+	10	3,2714	0,69154	0,21869
	Justiça da Distribuição das Tarefas <= 7	11	3,9697	1,06149	0,32005
	Tarefas 8+	10	4,2167	0,94297	0,29819

Na tabela 5 não existem diferenças significativas nos vários fatores do QPJ nos docentes da ESTES.

Tabela 5 - t de student para grupos independentes

Levene's Test for Equality of Variances					t-test for Equality of Means				
ESTES	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
	Lower	Upper	Lower	Upper	Lower	Upper	Lower	Upper	Lower
Justiça	0,084	0,776	0,351	19	0,730	0,17972	0,51232	-0,89258	1,25202
Interaccional			0,351	18,845	0,730	0,17972	0,51207	0,89266	1,25210
Justiça	0,112	0,741	0,408	19	0,688	0,20455	0,50112	-0,84431	1,25340
Interpessoal			0,408	18,859	0,688	0,20455	0,50077	-0,84410	1,25319
Justiça	0,016	0,900	0,173	19	0,865	0,09697	0,56161	-1,07848	1,27242
Informacional			0,173	18,760	0,865	0,09697	0,56196	-1,08025	1,27419
Justiça	3,228	0,088	0,440	19	0,665	0,21119	0,47982	-0,79309	1,21547
Distributiva			0,451	16,584	0,665	0,21119	0,46862	-0,77941	1,20179
Justiça	0,887	0,358	0,075	19	0,941	0,02727	0,36221	-0,73085	0,78539
Procedimental			0,076	18,291	0,940	0,02727	0,35693	-0,72175	0,77630
Justiça da Distribuição das Tarefas	0,164	0,690	-0,561	19	0,581	-0,24697	0,44003	-1,16796	0,67402
Tarefas			-0,565	18,994	0,579	-0,24697	0,43744	-1,16256	0,66862

No ISMT as médias são mais baixas para os docentes que trabalham na instituição há seis anos ou mais do que a dos docentes que trabalham há cinco ou menos de cinco anos.



Tabela 6 - Médias e Desvios Padrão das PJ dos docentes do ISMT por tempo de Trabalho

ISMT	Anos de trabalho na instituição (Binned)	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Justiça Interaccional	<= 5	33	4,3893	0,98527	0,17151
	6+	46	3,9348	1,15322	0,17003
Justiça Interpessoal	<= 5	33	4,4485	0,98588	0,17162
	6+	46	3,9500	1,14635	0,16902
Justiça Informacional	<= 5	33	4,1919	1,07700	0,18748
	6+	46	3,8841	1,22165	0,18012
Justiça Distributiva	<= 5	33	3,7832	0,90251	0,15711
	6+	46	3,2274	1,01104	0,14907
Justiça Procedimental	<= 5	33	3,7662	0,93324	0,16246
	6+	46	3,3571	0,99192	0,14625
Justiça da Distribuição das Tarefas	<= 5	33	4,3687	0,81411	0,14172
	6+	46	3,9746	0,99068	0,14607

Na tabela 7 não existem diferenças significativas entre o grupo de docentes do ISMT que trabalha há cinco e à menos de cinco anos e há seis ou mais de seis.

Tabela 7 - t de student para grupos independentes

ISMT	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Justiça	0,999	0,321	1,834	77	0,071	0,45449	0,24788	-0,03909	0,94808
Interaccional			1,882	74,581	0,064	0,45449	0,24151	-0,02667	0,93566
Justiça	0,842	0,362	2,018	77	0,047	0,49848	0,24696	0,00673	0,99024
Interpessoal			2,069	74,404	0,042	0,49848	0,24087	0,01857	0,97840
Justiça	0,441	0,509	1,160	77	0,250	0,30786	0,26548	-0,22077	0,83649
Informacional			1,184	73,691	0,240	0,30786	0,25999	-0,21021	0,82593
Justiça	0,818	0,369	2,518	77	0,14	0,55579	0,22069	0,11633	0,99525
Distributiva			2,566	73,305	0,12	0,55579	0,21657	0,12419	0,98739
Justiça	0,50	0,824	1,853	77	0,68	0,40909	0,22082	-0,03062	0,84880
Procedimental			1,872	71,494	0,065	0,40909	0,21859	-0,02671	0,84489
Justiça da Distribuição das Tarefas	0,314	0,577	1,875	77	0,65	0,39405	0,21020	-0,2451	0,81261
			1,936	75,507	0,57	0,39405	0,20352	-0,01134	0,79943

H4: Existem diferenças entre o grupo de docentes com contrato de trabalho e o grupo de docentes com contrato de prestação de serviço.

Procedemos ao corte da variável "tipo de contrato", considerando: docentes com contrato de trabalho e com contrato de prestação de serviço. Os docentes em regime de prestação de serviços apresentam médias de percepção de justiça mais elevadas.



Tabela 8 - Médias e Desvios Padrão das PJ dos docentes por tipo de contrato com o ISMT

Instituição	Tipo de Contrato	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ISMT	Justiça	Prestação de Serviço	27	4,4843	1,05338
	Interaccional	Contrato de Trabalho	32	3,9327	1,05576
	Justiça	Prestação de Serviço	27	4,5370	1,05872
	Interpessoal	Contrato de Trabalho	32	3,9719	1,05989
	Justiça	Prestação de Serviço	27	4,3086	1,13577
	Informacional	Contrato de Trabalho	32	3,8021	1,10346
	Justiça	Prestação de Serviço	27	3,6866	,97276
	Distributiva	Contrato de Trabalho	32	3,4928	,95756
	Justiça	Prestação de Serviço	27	3,7937	1,01892
	Procedimental	Contrato de Trabalho	32	3,4554	1,01693
	Justiça da Distribuição das	Prestação de Serviço	27	4,5000	,83333
	Tarefas	Contrato de Trabalho	32	3,8750	,89703

a t cannot be computed because at least one of the groups is empty.

Tabela 9 - t de student para grupos independentes

Instituição	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig (2-talled)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
ISMT								Lower	Upper
Justiça	0,013	0,910	2,002	57	0,050	0,55164	0,27560	-,00025	1,10353
Interaccional			2,002	55,383	0,050	0,55164	0,27555	0,00049	1,10377
Justiça	0,043	0,836	2,042	57	0,046	0,56516	0,27683	0,01082	1,11950
Interpessoal			2,042	55,362	0,046	0,56516	0,27680	0,01052	1,11981
Justiça	0,004	0,947	1,733	57	0,088	0,50656	0,29224	-0,07863	1,09175
Informacional			1,729	54,769	0,088	0,50656	0,29296	-0,08062	1,09373
Justiça	0,021	0,886	0,769	57	0,445	0,19382	0,25205	-0,31089	0,69854
Distributiva			0,768	55,038	0,446	0,19382	0,25239	-0,31197	0,69961
Justiça	0,256	0,615	1,272	57	0,209	0,33839	0,26598	-0,019432	0,87091
Procedimental			1,272	55,305	0,209	0,33839	0,26602	-0,19477	0,87135
Justiça da	0,074	0,786	2,754	57	0,008	0,62500	0,22697	0,17050	1,07950
Distribuição das Tarefas			2,771	56,442	0,008	0,62500	0,22553	0,17328	1,07672

CONCLUSIONES

Os dados obtidos permitem concluir que entre os fatores do QPJ e o fator 1 da TJSQ se verifica a existência de significância estatística e correlações positivas. O fator 1 engloba aspetos relacionados com as tarefas diárias do docente, criatividade e autonomia, aspetos considerados necessários para motivação da atividade docente.

As recompensas pessoais (salário, promoções na carreira e reconhecimento) apresentam níveis de significância inferiores a 0,05 quando correlacionados com a justiça interaccional, justiça distributiva e justiça procedimental. O salário está associado à perceção do bem-estar em situação de trabalho sendo que é mais uma fonte de insatisfação do que satisfação. Os efeitos negativos das perceções de injustiça, provenientes dos elevados desníveis salariais (alta injustiça distributiva) tendem a produzir desempenhos de baixa qualidade, com reflexos negativos na motivação e satisfação no trabalho, nos níveis de absentismo e nos comportamentos de cidadania, acarretando repercussões desastrosas no clima de cooperação interpessoal necessário à execução das tarefas organizacionais e por outro, a equidade percebida no pagamento tem um efeito direto na satisfação com o trabalho que resulta diretamente das PJ dos procedimentos.

A progressão na carreira, têm-se vindo a destacar pela importância da promoção na perceção do bem-estar no trabalho. Em Portugal, estes argumentos podem ter pouca relevância, já que a progressão na carreira quando



ocorre se realiza pelo tempo de serviço e grau académico.

Quanto às condições de trabalho é compreensível que a estrutura física do local de trabalho condicione a interação entre os colegas e facilite o isolamento pelo que abertura de espaços de trabalho favorece a comunicação, produtividade, reflexão e satisfação. A escassez de recursos e as deficientes condições de trabalho são fatores que desequilibram o exercício das funções docentes e as condições de exigência e esforço do trabalho devem ser tidas em conta considerando que as pessoas diferem na sua resistência à fadiga (física e mental), manifestação de sintomas (aborrecimento, cansaço, insónia, falta de boa disposição) e reflexo que estes aspetos exercem sobre o desempenho e a satisfação no trabalho.

A relação com os colegas é um fator importante e diversos estudos têm contribuído para demonstrar a importância que adquirem as relações interpessoais com os colegas nomeadamente, nível da comunicação, interação diária, colaboração, respeito, amizade, confiança, tratamento justo e imparcial. Neste circuito interativo entre o comportamento profissional do docente e os processos de construção da sua realidade profissional, elaborados num contexto de interação social, é possível que os docentes partilhem atitudes e valores. Na universidade, as relações interpessoais são relevantes dado que a sua ausência aumenta situações de desgaste que atingem o professor tanto pessoal como profissionalmente, tem repercussões na organização escolar, na relação professor e aluno e no processo de ensino-aprendizagem.

As relações com os órgãos de gestão contribuem para corroborar o quando as PJ são influenciadas por este aspeto. A importância das chefias na satisfação dos profissionais depende dos atributos pessoais do líder e a satisfação aumenta quando os quadros de chefia estabelecem uma relação amistosa e compreensiva, elogiam o bom desempenho, ouvem e respeitam os colaboradores, mostram interesse pessoal e facilitam a realização dos objetivos profissionais.

Quanto à avaliação das PJ, o ISMT, instituição do ensino superior universitária privada, apresenta médias mais elevadas que a ESTES, instituição do ensino superior politécnica, em todos os fatores do QPJ no entanto, verificámos que não existem diferenças significativas entre os dois grupos de docentes no que concerne aos vários fatores do QPJ que avaliam as referidas perceções.

No que diz respeito aos anos de trabalho na ESTES os docentes que trabalham há menos de sete anos apresentam médias mais elevadas em todos os fatores que os que trabalham há mais de oito anos e não existem diferenças significativas. No ISMT as médias são mais baixas, em todos os fatores do QJP, para docentes que trabalham há seis anos ou mais do que os docentes que trabalham há cinco ou menos de cinco anos; quanto ao grupo do ISMT que trabalha há cinco e há menos de cinco anos e há seis ou mais de seis não existem diferenças significativas.

Procedemos à divisão dos docentes tendo em conta o tipo de contrato: com contrato de trabalho e com contrato de prestação de serviço. Os docentes possuíam estabilidade ao nível da sua situação contratual dado que há um número considerável de docentes de ambas as escolas que têm contrato de trabalho, em estão em exclusividade e não desejam ver os seus contratos de trabalho alterados. Os docentes em prestação de serviço desejam ver alterada a situação contratual. Os docentes com vínculo contratual mais ténue iniciaram a sua atividade docente nos últimos anos e os que estão em contrato de trabalho e exercem funções há mais anos. Há docentes (63%) com outra ocupação profissional fora da instituição (consulta privada; formação/docência) enquanto que 37% não exerce quaisquer outras funções. Na ESTES não há docentes com contrato de prestação de serviço o que inviabiliza a comparação no entanto, foi possível verificar que no ISMT os docentes em regime de prestação de serviços apresentam médias de PJ mais elevadas pelo que existem diferenças significativas, entre o grupo de docentes do ISMT que possui contrato de trabalho e os que têm contrato de prestação de serviços ao nível do fator 1 e 4 do QPJ.

Os dados obtidos devem ser comparados com o de outros estudos e deve-se equacionar a realização de pesquisas que analisem as implicações das PJ no âmbito do ensino superior. Salientamos os estudos de Rego (2000, 2002 e 2003) que apelam para a necessidade das PJ serem consideradas a nível individual, contextual como também, ao nível do tipo de atividade exercida ou da organização.